

UNDT/2011/061, Yisma

Décisions du TANU ou du TCNU

Il était courant que le demandeur ait commis une faute en soumettant des informations falsifiées à une entité publique extérieure (New York City Housing Development Corporation), y compris une lettre forgée d'un autre membre du personnel des Nations Unies, afin de se qualifier pour un appartement subventionné. Le seul problème juridique devant le tribunal était de savoir si la mesure disciplinaire imposée au demandeur était proportionnée à l'inconduite établie. Le tribunal a constaté que les actions du demandeur équivalaient à une mauvaise conduite et qu'il était raisonnable pour l'intimé de conclure que la relation de confiance et de confiance entre les parties n'était plus présente. Le tribunal a constaté que la décision de l'intimé d'imposer la sanction disciplinaire contestée était raisonnable et dans l'éventail des options disponibles pour le décideur. Le tribunal a constaté que le pouvoir discrétionnaire de l'administration à l'imposition de la mesure disciplinaire contestée de la séparation du service avec un préavis et une indemnité de licenciement a été correctement exercé et que la mesure disciplinaire imposée n'était pas disproportionnée. Résultat: la demande a été rejetée. Rôle de l'UNDT dans l'examen de la proportionnalité d'une mesure disciplinaire: les questions disciplinaires sont dans l'autorité discrétionnaire du Secrétaire général. Lors de l'examen d'une sanction disciplinaire imposée par l'administration, le rôle du tribunal est limité à l'examen (i) si les faits sur lesquels la mesure disciplinaire est fondée ont été établies; (ii) si les faits établis constituent légalement une faute en vertu des règlements et règles du personnel; et (iii) si la mesure disciplinaire appliquée est proportionnée à l'infraction. Lorsque l'on considère les demandes contestant la proportionnalité de la mesure disciplinaire imposée, le tribunal accordera une déférence en raison du Secrétaire général à moins que la décision ne soit manifestement déraisonnable, inutile, dure, évidemment absurde ou arbitraire flagrante. Si le tribunal établit que la mesure disciplinaire était disproportionnée, elle peut ordonner l'imposition d'une mesure moindre. Facteurs émitants et aggravants: les circonstances aggravantes et atténuantes sont examinées pour évaluer la pertinence d'une sanction. Les circonstances atténuantes peuvent inclure un service

long et satisfaisant avec l'organisation; un dossier disciplinaire sans tache; les circonstances personnelles d'un employé; remords sincères; restitution des pertes; divulgation volontaire de l'inconduite commise; si l'infraction disciplinaire a été occasionnée par la coercition, y compris de la part des collègues membres du personnel, en particulier de ses supérieurs; et coopération avec l'enquête. Les facteurs aggravants peuvent inclure la répétition des actes d'inconduite; l'intention de tirer des avantages financiers ou autres; abusant le nom et le logo de l'organisation et de l'une de ses entités; et le degré de perte financière et de préjudice à la réputation de l'organisation. Cette liste des circonstances atténuantes et aggravantes n'est pas exhaustive et ces facteurs, ainsi que d'autres considérations, peuvent ou non s'appliquer en fonction des circonstances particulières de l'affaire. Les circonstances, le service long peut être une considération lourde, mais il existe également des limites dans la mesure où un employé peut s'appuyer sur un dossier disciplinaire propre et une durée de service en tant que facteurs atténuants. Bien qu'une longue période de service satisfaisant soit généralement un facteur atténuant, il existe certains actes d'inconduite qui sont de nature si grave qu'aucune durée de service ne peut sauver un employé qui en est coupable des mesures disciplinaires les plus sévères. Un tel acte d'inconduite clair est la malhonnêteté grossière. Le service long ne réduisait pas la gravité d'une telle inconduite. Proportionnalité: normalement, la séparation du service ou du licenciement n'est pas une sanction appropriée pour une première infraction. Cependant, la gravité de l'inconduite est un facteur important pour déterminer la pertinence de la séparation ou du licenciement comme sanction. L'impact de l'inconduite sur les activités de l'employeur est également une considération importante. Dans l'évaluation de la gravité de l'infraction, il convient de considérer dans les circonstances de l'employé, la nature du travail, les circonstances de l'infraction, la cohérence dans la prise de mesures disciplinaires, etc. Les cas disciplinaires ont tendance à être très spécifiques aux faits et les parties, ainsi que le tribunal, doivent faire preuve de prudence dans l'extraction de principes généraux concernant la proportionnalité des mesures disciplinaires des types de mesures imposées dans d'autres cas, car chaque cas a ses propres faits uniques et Caractéristiques.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

Le demandeur a déposé une demande contenant la décision d'imposer la mesure disciplinaire de la séparation du service avec indemnité de préavis et de licenciement.

Principe(s) Juridique(s)

Il était courant que le demandeur ait commis une faute en soumettant des informations falsifiées à une entité publique extérieure (New York City Housing Development Corporation), y compris une lettre forgée d'un autre membre du personnel des Nations Unies, afin de se qualifier pour un appartement subventionné. Le seul problème juridique devant le tribunal était de savoir si la mesure disciplinaire imposée au demandeur était proportionnée à l'inconduite établie. Le tribunal a constaté que les actions du demandeur équivalaient à une mauvaise conduite et qu'il était raisonnable pour l'intimé de conclure que la relation de confiance et de confiance entre les parties n'était plus présente. Le tribunal a constaté que la décision de l'intimé d'imposer la sanction disciplinaire contestée était raisonnable et dans l'éventail des options disponibles pour le décideur. Le tribunal a constaté que le pouvoir discrétionnaire de l'administration à l'imposition de la mesure disciplinaire contestée de la séparation du service avec un préavis et une indemnité de licenciement a été correctement exercé et que la mesure disciplinaire imposée n'était pas disproportionnée.

Résultat

Rejeté sur le fond

Applicants/Appellants

Yisma

Entité

PDNU

Numéros d'Affaires

UNDT/NY/2011/013

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

New york

Date of Judgement

31 Mar 2011

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Questions disciplinaires / fautes professionnelles
Fraude, fausse déclaration et fausse certification

Droit Applicable

Règlement du personnel

- Article 1.2(b)

Statut du personnel

- Disposition 1.2(b)

Jugements Connexes

UNDT/2010/122

UNDT/2010/171

UNDT/2010/204

2010-UNAT-018

2010-UNAT-022

2010-UNAT-024

2010-UNAT-025

2010-UNAT-028

2010-UNAT-040

2010-UNAT-084

2010-UNAT-098